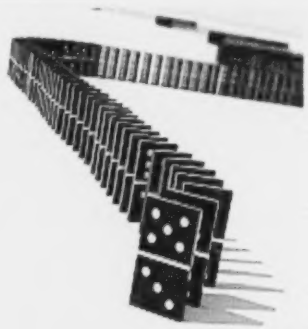
Mise à jour 2009-2010

Plan d'action régional 2008-2011

Emploi-Québec Laurentides

Des actions qui ont un sens...



Révisé en date du 27 mai 2009

Québec

RÉALISATION
Direction de la planification,
du partenariat et des services aux entreprises,
région des Laurentides

DIRECTION
Pierre Nadeau

RECHERCHE ET RÉDACTION
Alain Saumure, agent de recherche

EN COLLABORATION AVEC
Denys Duchesne, attaché de direction
Robert Gareau, économiste régional

MISE EN PAGE ET RÉVISION LINGUISTIQUE
Sylvie Bock, agente de secrétariat
Solange Deschênes, réviseure

ÉDITION
Emploi-Québec Laurentides

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides (CRPMT)
le 17 février 2009

Adopté et révisé par le CRPMT
le 27 mai 2009

Ce plan d'action régional d'Emploi-Québec peut être consulté sur le site Internet du Ministère :
http://emploiquebec.net/regions/laurentides/publications.asp

DÉPÔT LÉGAL (PDF)
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
ISBN 978-2-550-55160-7
Bibliothèque et Archives Canada, 2009
ISSN 1916-4254

© GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Le ralentissement économique actuel nécessite une révision de la mise à jour du Plan d'action régional 2008-2011 adoptée le 17 février 2009. Le Conseil a donc voulu prendre en compte les dispositions du Pacte pour l'emploi Plus qui invite Emploi-Québec à bonifier les services existants, à en augmenter l'accessibilité et à renforcer ses actions auprès de ses clientèles.

Partageant la conviction que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail, le Conseil en appelle à la mobilisation des ressources d'Emploi-Québec auprès des personnes à la recherche d'un emploi et de celles éloignées du marché du travail en raison de contraintes à surmonter.

En ce sens, l'ensemble des interventions prévues au plan d'action s'inscrivent dans un continuum de services vers l'emploi, dans l'accompagnement des personnes vers l'emploi et dans la promotion, la valorisation et le soutien à l'emploi. Nous mettons aussi à cet égard le cap sur une mobilisation accrue des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail.

Au chapitre de la main-d'œuvre en emploi, nous misons avec insistance sur le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs et sur la reconnaissance des acquis. Aux entreprises, nous apportons un soutien marqué en matière de recrutement, de sélection, de gestion, de création et de maintien en emploi et, de façon plus large, dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines et de formation de leurs employés.

Au nom des membres du Conseil, nous voulons en terminant remercier nos partenaires des milieux syndical, patronal, communautaire et de la formation dont la disponibilité et la connaissance des problématiques du marché du travail des Laurentides ont permis d'identifier les chemins qu'emprunte ce plan d'action. Nous sommes profondément convaincues qu'il est, à ce titre, porteur d'actions qui ont un sens.

MONIQUE LAURIN
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
des Laurentides

LOUISE PARADIS
Directrice régionale
d'Emploi-Québec Laurentides
et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 7

La mission d'Emploi-Québec 9

Les clientèles et les services 11

L'environnement interne 15

L'environnement partenarial 19

Les tendances du marché du travail 21

L'aide financière de dernier recours 27

Le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus 29

Les orientations et les priorités régionales 31

- Atténuer les effets du ralentissement économique auprès des travailleurs et des entreprises 33
- Contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises 35
- Favoriser l'augmentation du taux d'emploi, notamment par la préparation des clientèles éloignées en vue de la reprise économique 39
- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale 41
- Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens 44

Les initiatives du Conseil 47

Les indicateurs et les cibles de résultats 49

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2009-2010 55

ANNEXES

Coordonnées des membres du Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE)

Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides

INTRODUCTION

S'ouvrant sur un nouveau cycle triennal, le plan d'action régional 2008-2011 présente la contribution des Laurentides à la mission d'Emploi-Québec et au développement des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.

Bâti à partir des enjeux établis par le Conseil régional et élaboré en cohérence avec les orientations stratégiques ministérielles, le plan d'action régional s'articule autour de cinq orientations et 15 priorités qui guideront les actions d'Emploi-Québec au cours des prochaines années.

Les orientations et les priorités régionales

Introduite afin de tenir compte du contexte économique, la première orientation **atténuer les effets du ralentissement économique auprès des travailleurs et des entreprises**, vise à accroître et à renforcer notre intervention auprès des entreprises de manière proactive, et ce, dans le but d'éviter des mises à pied et de favoriser le développement des compétences. De plus, nos interventions auprès des nouveaux chômeurs seront accentuées en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur réintégration durable sur le marché du travail.

La deuxième orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises**, permet le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre présente et future. En vertu de cette orientation, une approche sectorielle et partenariale et une attention particulière seront portées à certaines professions. L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises sera également au rendez-vous. Également à l'ordre du jour, l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs ainsi que l'apprentissage des attitudes et des comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La troisième orientation, **favoriser l'augmentation du taux d'emploi, notamment par la préparation des clientèles éloignées en vue de la reprise économique**, invite à la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne pour les individus et les employeurs, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

La quatrième orientation, **poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi**, prévoit le versement d'une aide financière de dernier recours géré avec rigueur et équité et l'accompagnement des clientèles des programmes d'assistance sociale. En plus de favoriser l'engagement de la collectivité à l'endroit de la lutte contre la pauvreté, cette orientation s'ouvre sur le recours aux services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle.

La cinquième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures, les services d'Emploi-Québec et l'information sur le marché du travail produite par la région tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services. Finalement une attention particulière sera portée au continuum de services.

Les stratégies régionales

En lien avec les priorités d'intervention régionales, chacun de nos huit centres locaux d'emploi (CLE) a défini ses stratégies selon les problématiques d'emploi de son territoire. Ainsi, les stratégies d'intervention dont fait état ce document sont issues des programmations des activités des CLE (PAC) de la région. Elles sont mises à jour annuellement.

Le contenu du plan d'action

Les premières pages du document présentent la mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec de même que l'environnement interne et partenarial de l'agence. Suivent alors les tendances du marché du travail et un bref état de situation concernant l'aide financière de dernier recours. Le lecteur pourra prendre connaissance par la suite des orientations, des priorités d'intervention et des stratégies régionales.

Les cibles annuelles de résultats y sont finalement présentées en regard d'indicateurs établis à l'échelle nationale et régionale. Le document se termine sur la répartition locale annuelle du Fonds de développement du marché du travail.

Au terme de l'année 2009-2010, un rapport annuel de gestion complétera le premier cycle du plan triennal en faisant état des faits saillants des activités réalisées, des résultats obtenus et des états financiers du Fonds de développement du marché du travail.

Les priorités gouvernementales et ministérielles

Le plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Les grandes orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi et plus récemment le Pacte pour l'emploi Plus rendu public par le gouvernement le 23 mars 2009. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail, le renforcement de l'incitation au travail, l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi, la consolidation des services aux entreprises et le virage vers des modes de prestation de services en ligne lorsque cela est approprié dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC

- **Développer la main-d'œuvre et l'emploi.**
- **Lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.**

Présentation de l'agence

Emploi-Québec est une agence gouvernementale qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume, à ce titre, la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.

La gestion ainsi unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale permet, à l'intérieur du présent plan d'action, de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des clientèles des programmes d'aide financière et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Sa mission

La mission d'Emploi-Québec est de développer la main-d'œuvre et l'emploi, de lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Emploi-Québec considère à cet égard que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail.

De concert avec les partenaires du marché du travail, les services publics d'emploi de l'agence participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ils visent ainsi à contribuer à la réduction du chômage, des pertes d'emplois ou de son instabilité, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Emploi-Québec offre ses services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre qualifiante et transférable.

Par l'entremise de ses services de solidarité sociale, l'agence offre une aide financière aux personnes démunies. Elle fournit également un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

- Les services publics d'emploi offrent des services de base à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.
- Les services publics d'emploi offrent des services spécialisés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières.
- Les services de solidarité sociale offrent un soutien financier aux personnes et aux familles démunies.
- Les services de solidarité sociale offrent un accompagnement aux adultes prestataires des programmes d'aide financière qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Les services universels

Ces services sont offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de placement en mode libre-service ou assisté;
- ✓ d'évaluation de l'employabilité;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ liés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, par la consignation dans le Registre des compétences des qualifications reconnues par une norme professionnelle;
- ✓ liés au Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ✓ de reclassement en cas de licenciement collectif.

Les services spécialisés offerts aux personnes

Ces services sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi. Selon la situation, il s'agira de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois. La pertinence de participer à une mesure sera établie préalablement à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.

- ✓ Évaluation de la situation d'emploi;
- ✓ Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, accompagnement, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, de stages d'exploration et d'observation, subventions salariales notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées ou des personnes immigrantes, formation;
- ✓ Aide financière (Soutien du revenu).

Les services spécialisés offerts aux entreprises

Ces services sont offerts **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont également offerts aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

- ✓ Soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ Aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour accroître les compétences des travailleurs;
- ✓ Soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'œuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ Séminaires d'information.

Les autres leviers d'intervention des services publics d'emploi

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à y déterminer les besoins particuliers en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

Par ailleurs, la gestion des services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », complète la gamme des interventions.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Les programmes d'aide financière

Les programmes d'aide financière regroupent :

- ✓ le Programme d'aide sociale qui vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi;
- ✓ le Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ;
- ✓ le programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes;
- ✓ les programmes spécifiques (travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière, travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources, travailleurs licenciés collectivement hors des régions ressources des secteurs du textile et du vêtement, mineures enceintes, etc.).

Les services d'accompagnement

En plus de faciliter la transition des adultes prestataires de l'aide de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi vers des services spécialisés, différentes mesures ou divers services sont disponibles pour cette clientèle, notamment :

- ✓ le Programme d'aide et d'accompagnement social (Devenir, Interagir et Réussir);
- ✓ Ma place au soleil.

Les services de solidarité sociale concourent également à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en coordonnant l'approche territoriale intégrée (ATI).

L'ENVIRONNEMENT INTERNE

- **Notre personnel, fondement de notre organisation :**
  - ✓ **Emploi-Québec compte plus de 270 employés dont 14 gestionnaires répartis dans huit centres locaux d'emploi, un point de services et un bureau régional.**

- **Nos principes directeurs :**
  - ✓ **la lutte contre la pauvreté passe par l'emploi;**
  - ✓ **chaque personne à la recherche d'un emploi doit pouvoir trouver un travail qui lui convienne et chaque individu qui présente des contraintes à l'emploi doit obtenir le soutien financier qui lui est dû ;**
  - ✓ **une organisation centrée sur le client;**
  - ✓ **Emploi-Québec appuie le développement économique;**
  - ✓ **la concertation mène loin.**

- **Nos principaux défis organisationnels :**
  - ✓ **mettre en œuvre le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus;**
  - ✓ **moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la mise en place d'un continuum de services vers l'emploi auprès des individus et des entreprises;**
  - ✓ **perfectionner notre approche-client;**
  - ✓ **intensifier notre présence auprès des entreprises;**
  - ✓ **optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail.**

Notre personnel

Nous comptons sur notre personnel. Par son engagement, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouve au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

Plus de 270 employés, dont 14 gestionnaires qui assurent la prestation de services de l'agence sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, agentes et agents d'aide socioéconomique, enquêtrices et enquêteurs, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau. Chacun donne un sens aux gestes que nous faisons.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE) permanents, soit un par municipalité régionale de comté (MRC), et d'un point de services situé à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation).

Des principes directeurs

Certains principes directeurs guident l'ensemble de l'organisation tant dans ses actions quotidiennes que dans ses interventions et ses stratégies à long terme.

- Nous considérons que la lutte contre la pauvreté passe par l'emploi.

- L'autonomie et la dignité sont des valeurs autour desquelles nous nous mobilisons pour que, d'une part, chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne et que, d'autre part, chaque individu qui présente des contraintes à l'emploi obtienne le soutien financier qui lui est dû.

- Notre mission, nos mandats et nos structures ont fait d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client. L'affichage dans tous nos CLE de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens vient concrétiser l'importance que nous accordons à l'approche-client et notre engagement à l'appliquer quotidiennement.

- La notion de développement économique est de plus en plus comprise comme englobant aussi les questions sociales, culturelles, environnementales. Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, Emploi-Québec appuie le développement économique.

- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et de la lutte à la pauvreté.

Des défis organisationnels

Plusieurs défis organisationnels nous attendent au cours des prochaines années.

✓ **Mettre en œuvre le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus**

Ce projet gouvernemental favorise le déploiement d'un ensemble de mesures destinées à répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises et à soutenir toutes les personnes dans leurs démarches visant à intégrer le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi fait intervenir l'ensemble des intervenants liés au marché du travail, soit les entreprises, les syndicats, les travailleurs et les travailleuses, les organismes communautaires ainsi que les personnes disponibles pour le travail. Par ailleurs, le Pacte pour l'emploi Plus vise à atténuer les effets du ralentissement économique sur la main-d'œuvre et les entreprises. Pour atteindre nos objectifs régionaux, nous entendons, avec notre Conseil régional, mobiliser les acteurs autour des actions retenues dans le présent plan d'action.

✓ **Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la mise en place d'un continuum de services vers l'emploi auprès des individus et des entreprises**

Le projet Convergence, enclenché par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, s'inscrit dans la démarche gouvernementale de modernisation de l'État. L'unicité de gestion des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu en était la première étape. Les principaux enjeux sont la consolidation des nouvelles structures organisationnelles et financières ainsi que l'implantation de services convergés d'accueil, d'évaluation et de référence dans une perspective de continuum de services orientés vers l'emploi. Le renforcement stratégique de nos services aux entreprises s'inscrit dans cette voie. Par ailleurs, l'amélioration des services concerne particulièrement l'accessibilité des services, le traitement des demandes et l'amélioration de la prestation électronique de services.

✓ **Perfectionner notre approche-client**

Emploi-Québec Laurentides entend stimuler et valoriser la contribution de ses ressources humaines à l'amélioration de la qualité des services, d'une part, et à l'utilisation des technologies de l'information pour accroître l'accès aux services, d'autre part.

De plus, à partir de notre approche d'intervention, nous promouvons une relation fondée sur la confiance et la collaboration en vue d'aider le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec.

✓ **Intensifier notre présence auprès des entreprises**

Emploi-Québec Laurentides entend assurer une présence proactive auprès des entreprises de la région. Des efforts seront consentis afin de nous assurer de la pleine maîtrise du coffre à outils d'Emploi-Québec tout en gardant à l'esprit la simplicité et l'efficacité dans nos services. De plus, pour pallier la modification de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, nous inciterons les employeurs à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail. Nous serons un partenaire privilégié dans la mise en œuvre du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Enfin, en matière de services aux employeurs, nous nous associerons davantage avec nos partenaires privilégiés que sont le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), les centres locaux de développement (CLD) et les réseaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

✓ **Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail**

Emploi-Québec Laurentides consolidera l'information sur le marché du travail local comme service de base universel tant pour les individus que pour les employeurs. L'objectif visé est de produire et de diffuser une information sur le marché du travail (IMT) adaptée davantage aux réalités locales et aux diverses clientèles que nous desservons. Enfin, une consolidation de l'arrimage entre l'intervention sectorielle régionale et les interventions des centres locaux d'emploi sera aussi requise. Le but: améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décisions au niveau tant stratégique qu'opérationnel.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

- ✓ **La Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (projet de loi 150) confirme la nécessité du partenariat aux niveaux national, régional, local et sectoriel.**

- ✓ **D'autres lois ainsi que des ententes administratives viennent baliser nos liens avec différents acteurs du marché du travail.**

La mission d'Emploi-Québec renvoie à une responsabilité partagée par l'ensemble de la collectivité et s'inscrit dans une approche partenariale pour sa réalisation. À cet égard, **le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de définir les problèmes du marché du travail et d'élaborer le Plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Emploi-Québec, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ) qui a pour responsabilités d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire est une de ces ressources. Ainsi, la CRÉ doit tenir compte dans son plan d'action des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil.

Avec ses **partenaires de concertation,** Emploi-Québec met en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entend sur des orientations, des stratégies, des gestes à faire. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec–Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires d'employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MELS-MESS, en ce qui concerne la formation et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à offrir une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour l'établissement des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome (STA), les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour Jeunes en action et les ressources externes dans la réalisation des offres et des contrats de services. Notons à cet effet qu'en 2008-2009 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 27 organismes communautaires d'employabilité pour conclure 60 ententes de service.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses **partenaires de consultation** dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités consultatifs agissent à ce titre sur les questions touchant les personnes de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine, les jeunes et la clientèle judiciarisée adulte.

LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- La conjoncture s'annonce difficile en 2009 et la région ne pourra échapper aux turbulences de l'économie. Toutefois, certaines caractéristiques de l'économie régionale laissent croire que la situation à moyen terme continuera d'être parmi les plus avantageuses au Québec.

- Pour l'ensemble de la période de 2009-2013, l'emploi sera en progression. Toutefois, notre prévision a été revue à la baisse. Pour cette période, nous anticipons une progression de 19 000 personnes en emploi. Cette prévision repose sur un scénario de reprise modeste en 2010.

- Comme au Québec, le marché du travail des Laurentides sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Des estimations produites à partir de données de la Régie des rentes du Québec indiquent que les besoins pour combler les départs à la retraite pourraient s'élever à 36 000. Mais, là aussi, le contexte économique pourrait retarder certains départs à la retraite et encourager le retour sur le marché du travail de retraités.

- Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.

- Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les MRC de la région.

Au Québec

La conjoncture s'est assombrie au cours des derniers mois et les perspectives pointent vers une contraction de l'économie en 2009. L'emploi diminuera et le taux de chômage augmentera. Selon le ministère des Finances du Québec, les pertes d'emplois atteindraient 63 000 en 2009 alors que les économistes de Desjardins estiment que les pertes seraient d'une centaine de milliers pour la période allant du dernier trimestre de 2008 à la fin de 2009. La reprise se manifestera en 2010 mais elle sera modeste.

Avec la récession qui frappe l'économie mondiale, dont celle des États-Unis, le secteur extérieur apportera une contribution négative à la croissance en 2009. Toutefois, les dépenses publiques massives que le gouvernement américain entend réaliser, notamment celles qui sont dédiées au

sauvetage de l'industrie automobile, pourraient sortir l'économie américaine de la récession et, partant, renforcer nos exportations.

Sur le plan interne, l'ampleur des dépenses publiques en infrastructure contribuera à relancer l'activité. Rappelons que le gouvernement du Québec entend consacrer 41,8 milliards de dollars au cours de la période de 2008-2013 pour le développement et l'amélioration des infrastructures[1].

Les dépenses de consommation demeurent toutefois une variable très importante à surveiller. Le niveau historiquement très faible des taux d'intérêt contribuera à soutenir la consommation; toutefois, si la confiance des consommateurs devait s'effriter au point de réduire significativement la consommation, la contraction de l'économie pourrait être plus prononcée.

De plus, avec le vieillissement de la main-d'œuvre, les besoins de remplacement pour combler les départs à la retraite seront une importante source de demande au cours des prochaines années. On estime que les besoins en main-d'œuvre de cette nature atteindront 490 000 au cours de la période de 2009-2013[2].

Dans les Laurentides

Pour diverses raisons, dont la croissance démographique[3], les investissements publics et privés, la diversité économique, l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal et la qualité de vie qu'offre notre région, l'effectif de personnes en emploi a augmenté à une cadence supérieure à celle du Québec au cours des dernières années.

La région n'est cependant pas à l'abri des turbulences de l'économie, toutefois certaines caractéristiques de l'économie régionale portent à croire que la situation à moyen terme continuera d'être plus avantageuse. D'abord le dynamisme démographique constitue un facteur de croissance crucial pour notre région. La construction et les services, surtout ceux qui dépendent fortement de la démographie (services à la consommation, santé), sont particulièrement sensibles à cette variable. Ensuite, l'avenir prometteur de l'aéronautique, du moins à moyen terme, constitue un atout de premier plan. Enfin, l'économie régionale est diversifiée, donc moins vulnérable aux défaillances d'un secteur en particulier.

Pour l'ensemble de la période de 2009-2013, l'emploi sera en progression mais la récession qui frappe l'économie en 2009 réduira la croissance. L'effectif de personnes en emploi progressera de 19 000, au rythme annuel moyen de 1,4 %. Précisons qu'il s'agira d'une progression inférieure à notre prévision précédente (1,8 %).

Par ailleurs, comme au Québec, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient potentiellement élevés au cours des

1. Énoncé économique de la ministre des Finances et ministre responsable des Infrastructures, janvier 2009.
2. Source : Régie des rentes du Québec, traitement Emploi-Québec.
3. Selon les plus récentes prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la région verra sa population croître de 19,9 % entre 2006 et 2021, soit nettement au-dessus de la progression anticipée pour le Québec (9 %).

prochaines années. Sur cet aspect, des projections effectuées à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ) fournissent un ordre de grandeur des besoins de remplacement attribuables aux retraites. Selon ces projections, le nombre de bénéficiaires augmentera de 36 000 au cours de la période de 2009 et 2013. Mais, là aussi, le contexte économique risque de retarder certains départs à la retraite et d'encourager le retour sur le marché du travail de retraités.

D'autres chiffres, ceux-là provenant de l'*Enquête sur la population active*, confirment le potentiel considérable de besoins générés par les départs à la retraite. Selon cette source, en 2008, la région des Laurentides comptait 43 000 personnes en emploi de 55 ans et plus. Les plus jeunes de ce groupe auront donc 60 ans en 2013 et, considérant que l'âge médian de la retraite était de près de 60 ans en 2007, on peut penser qu'un grand nombre de ces travailleurs prendront leur retraite.

Cela étant dit, les conséquences du vieillissement seront fonction de la capacité du marché à s'adapter à ce changement. L'évolution technologique, un nouvel aménagement du travail et le report de l'âge de la retraite constituent autant de facteurs qui pourraient influencer l'effet du vieillissement sur le marché du travail et le choix des travailleurs en regard de la retraite.

Enfin, outre les besoins attribuables aux départs à la retraite, d'autres besoins en main-d'œuvre à des fins de remplacement sont présents sur le marché du travail. Une enquête menée à l'été 2007 a révélé que les entreprises de cinq employés et plus de la région ont embauché environ 32 000 personnes. La majorité de ces embauches provenaient du remplacement de travailleurs (remplacements pour congé de maladie, départs volontaires, etc.). Les besoins de remplacement touchent tous les secteurs, mais la nature des embauches peut varier entre les secteurs. Ainsi, ceux de la santé et de l'enseignement doivent, relativement plus que d'autres, embaucher pour remplacer temporairement des travailleurs (exemples : congé de maladie, de maternité, etc.)[4].

Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2013. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible sinon nul dans le secteur primaire. En 2008, seulement 2 % des personnes en emploi se retrouvaient dans les industries du primaire.

Dans le secteur manufacturier, l'année 2008 aura été marquée par de nombreuses mises à pied. Si, au cours des dernières années, le secteur de la transformation du bois a souvent fait les manchettes au chapitre des pertes d'emplois, d'autres secteurs industriels ont emboîté le pas en 2008, dont la fabrication de matériel de transport terrestre. Précisons que le secteur de la fabrication comptait 33 000 personnes en emploi en 2008, soit 12,4 % du total régional.

4. Pour plus de détails consulter le document *Enquête 2007 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région des Laurentides*. Ce document est disponible sur le site Internet d'Emploi-Québec.

Toutefois, la région peut compter sur la présence importante d'un secteur industriel considéré comme l'un des plus porteurs pour le développement de l'économie du Québec, à savoir l'aéronautique. Avec la mise en œuvre du projet de la CSeries et l'implantation de Pratt and Whitney à Mirabel, l'avenir de cette industrie s'annonce très favorable. À court terme cependant, la faiblesse de l'économie mondiale a rattrapé cette industrie. En effet, plusieurs mises à pied ont été annoncées dans ce domaine notamment chez Bombardier Aéronautique et Bell Helicopter. Toutefois, en mai 2009, cette entreprise a rappelé la majorité des 500 travailleurs qui avaient été licenciés en début d'année.

Du côté du matériel de transport terrestre, le ralentissement économique américain a affaibli le carnet de commandes du fabricant de camions Paccar, alors que les difficultés de l'industrie automobile américaine ont réduit la demande auprès des fabricants de pièces. Précisons que Trimag fermera ses portes en juin 2009. Par contre, Nova Bus va bien et d'autres entreprises plus modestes présentent un potentiel de développement intéressant, du moins à long terme.

Dans la construction, la croissance démographique plus forte de la région supportera la construction résidentielle alors que l'activité non résidentielle bénéficiera aussi des investissements dans les infrastructures et de quelques gros projets. Les programmes gouvernementaux d'aide à la rénovation contribueront aussi à soutenir cette activité.

Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre (77 % en 2008). Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2008. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2012 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels, scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront une contribution à la création d'emplois, du moins dans une perspective de moyen terme. Toutefois, à court terme les difficultés économiques atteignent aussi ces secteurs. Ainsi, le projet de Lac-Mirabel qui s'était mis en branle en 2008, a été interrompu. Ceux-ci devraient reprendre éventuellement. Intrawest subit aussi les contrecoups de la récession. Enfin, ajoutons que la fermeture de Gray Rocks en mars 2009 a entraîné la perte de 167 emplois.

Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé continuera d'être le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années alors que, dans l'enseignement, la baisse de l'effectif scolaire5 prévue d'ici 2015 limitera la création future d'emplois au secondaire. À la maternelle, la clientèle est en progression, ce qui devrait entraîner une remontée de l'effectif étudiant au primaire vers 2011. Au collégial, la clientèle devrait cependant continuer de croître jusqu'en 2011. À noter, le

5. MELS, Prévisions à long terme des effectifs de l'ensemble des commissions scolaires et de l'effectif à temps plein de l'enseignement ordinaire des collèges du réseau public session d'automne.

développement d'établissements de formation collégiale à Mont-Tremblant et universitaire à Saint-Jérôme et à Sainte-Thérèse.

Du côté de l'administration publique, rappelons que le gouvernement du Québec ne remplacera, au cours des dix prochaines années, que la moitié des fonctionnaires qui prendront leur retraite. La croissance démographique exerce cependant une pression sur la demande de services publics et on peut s'attendre à une certaine croissance du côté de l'administration publique municipale. Précisons que cette dernière représente près de 50 % des personnes en emploi de l'administration publique dans notre région.

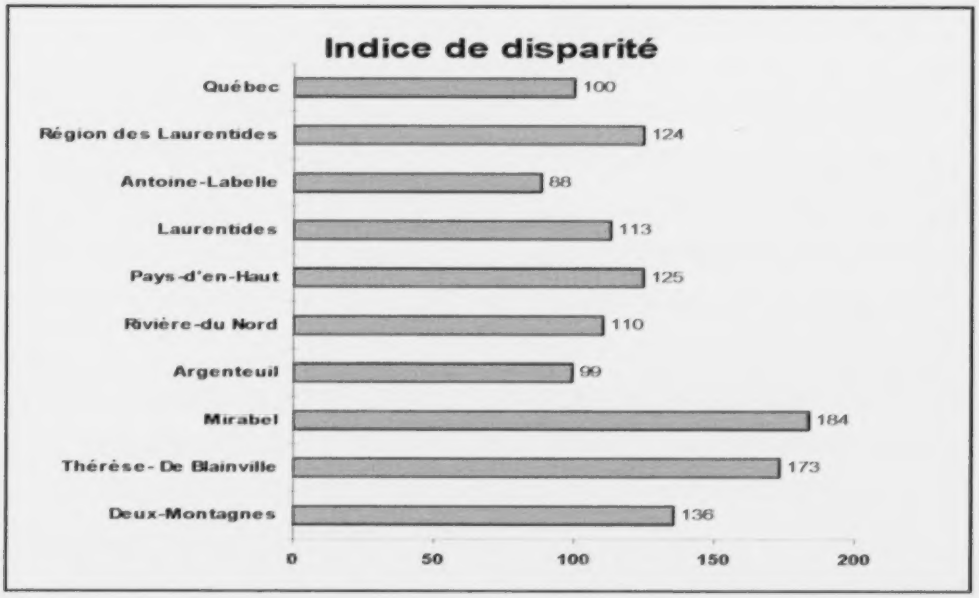
Les disparités régionales

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celle des MRC situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2006 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Ainsi, les chiffres de 2008 concernant les prestataires de l'aide financière de dernier recours indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (3,5 %) et d'Argenteuil (4,2 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,0 %), de Mirabel (0,9 %) et de Deux-Montagnes (1,5 %).

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit à partir de quatre variables (les taux d'emploi, de prestataires de l'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi et le pourcentage de personnes sous le seuil de faible revenu, 2006). Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 87 à 186. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Par définition, le Québec égale 100. (Voir le graphique à la page suivante.)

Graphique

Indice de disparité, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2008



L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

Le nombre total de prestataires de l'aide financière de dernier recours (adultes et enfants confondus) a reculé de 47 % entre le sommet atteint en février 1996 et novembre 2008. L'évolution du taux d'assistance sociale, qui mesure la proportion de la population de moins de 65 ans qui dépend du régime public de sécurité du revenu, fait ressortir que de moins en moins de résidents des Laurentides dépendent de l'aide de dernier recours. Étant donné les conditions du marché du travail relativement plus favorables de la région, ce taux est passé de 11,5 % à 5,2 % pour la période mentionnée auparavant. Il s'agit donc d'une baisse plus accentuée que celle qui a été observée dans l'ensemble du Québec.

Par ailleurs, les baisses successives du nombre de prestataires ayant favorisé surtout les personnes les plus près du marché du travail, on constate un alourdissement relatif de la clientèle prestataire de l'aide financière de dernier recours au cours des dernières années. Ainsi, en novembre 2008, 36,8 % des prestataires présentaient des contraintes sévères à l'emploi, comparativement à 24,8 % en avril 1999.

Quant aux prestataires sans contraintes à l'emploi, la durée de leur séjour à l'aide de dernier recours s'est accrue : ainsi la durée cumulative moyenne à l'aide est passée de 111 mois en avril 2001 à 119 mois en novembre 2008. Enfin, le vieillissement de la population québécoise a forcément eu une influence sur le profil de la clientèle prestataire; près de un adulte prestataire du Programme d'aide sociale (apte au travail) sur cinq (19 %) est âgé de 55 ans et plus, en novembre 2008.

Emploi-Québec doit donc s'adapter à ces nouvelles réalités en faisant cheminer son offre de service en matière de solidarité sociale, en poursuivant le partenariat avec les organismes institutionnels ou communautaires susceptibles d'améliorer le potentiel d'insertion sociale de ces clientèles éloignées du marché du travail et en modifiant ses services d'aide à l'emploi de manière à favoriser notamment l'inscription d'un plus grand nombre et une meilleure adhésion et une meilleure persévérance des personnes participantes.

LE PACTE POUR L'EMPLOI ET LE PACTE POUR L'EMPLOI PLUS[6]

Ayant pour objectif d'atténuer les effets du ralentissement économique, Emploi-Québec entend renforcer son action, augmenter l'accessibilité et bonifier ses services existants. Ainsi le Pacte pour l'emploi Plus veut aider les entreprises à se préparer à la reprise, tout en continuant de soutenir les personnes les plus éloignées du marché du travail en prévision d'un avenir nécessitant l'apport de tous au marché du travail.

Les nouvelles sommes prévues permettront de soutenir davantage de personnes et d'entreprises, et ce, en parant aux urgences tout en préparant l'avenir. Parmi les mesures qui auront un impact immédiat sur les individus, on compte:

- les services adaptés aux personnes qui perdront leur emploi;
- les investissements pour la qualification de la main-d'œuvre et qui visent à éviter les licenciements.

En favorisant le maintien en emploi par la formation, Emploi-Québec veut aider les personnes et les entreprises à améliorer leur productivité et à être fin prêtes lorsque la reprise sera au rendez-vous.

Par ailleurs, le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins du marché du travail, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travaillent de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. Les comités régionaux du Pacte pour l'emploi (CRPE) créés à cet effet ont pour mandat :

- ✓ de parfaire la connaissance du marché du travail et de développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- ✓ de réaliser et de mettre en œuvre un plan d'adéquation entre les besoins des entreprises et ceux de la main-d'œuvre disponible;
- ✓ d'améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et de mieux prévenir les crises sectorielles;
- ✓ de renforcer l'efficacité des actions en évitant les chevauchements entre les acteurs.

Le CRPE regroupent d'office des représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides s'est adjoint, en plus des organismes cités ci-dessus, des représentants des entreprises,

6. Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi Plus et le Pacte pour l'emploi, on peut consulter les sites Internet suivants : http://emploi-quebec.net/pacte-emploi-plus et http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/

du milieu syndical, des organismes communautaires en employabilité, du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation et de la Conférence régionale des élus des Laurentides comme membres du CRPE (en annexe).

Le Comité régional du Pacte pour l'emploi des Laurentides a identifié, pour 2009-2010 les douze actions prioritaires et concertées suivantes :

Pilier 1 : investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte :

- ✓ Mettre sur pied un groupe de travail sur l'arrimage des attentes des employeurs et celles de la nouvelle main-d'œuvre en regard des attitudes et des comportements au travail;
- ✓ Poursuivre la lutte contre le décrochage scolaire;
- ✓ Évaluer la possibilité de mettre sur pied un projet pilote afin d'expérimenter la coordination de l'offre de stages de l'ensemble des intervenants de une ou deux MRC;
- ✓ Intensifier l'information scolaire et l'aide à l'exploration professionnelle des jeunes, des adultes et des parents;
- ✓ Augmenter de façon importante les inscriptions et la diplomation en formation professionnelle et technique des jeunes et des adultes;
- ✓ Doter la région d'au moins deux entreprises adaptées pour personnes handicapées;
- ✓ Soutenir l'emploi des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles;
- ✓ Implanter un plateau de travail d'une entreprise d'insertion spécialisée dans la transformation alimentaire pour des personnes immigrantes.

Pilier 2 : Valoriser le travail : une carte maîtresse :

- ✓ Créer un événement venant reconnaître les employeurs émérites en matière d'embauche et de gestion de ressources humaines.

Pilier 3 : Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives :

- ✓ Expérimenter de nouvelles approches afin de favoriser le transfert des connaissances entre les travailleurs à l'aube de leur retraite et la relève;
- ✓ Arrimer en région, le processus de reconnaissance des acquis avec celui de la reconnaissance des compétences.

Pilier 4 : Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins :

- ✓ Soutenir de manière concertée les sept secteurs d'activité économique stratégiques priorisés par le CRPE notamment par un processus de veille active;

LES ORIENTATIONS ET LES PRIORITÉS RÉGIONALES

Cinq orientations et quinze priorités guideront Emploi-Québec cette année.

1. **Atténuer les effets du ralentissement économique auprès des travailleurs et des entreprises**

   Accroître et renforcer notre intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement des compétences.

   Accentuer notre intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur réintégration durable sur le marché du travail.

2. **Contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises**

   Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre présente et future.

   Maintenir une approche par territoire, par secteur et par profession.

   Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises.

   Favoriser l'arrimage entre les besoins et les attentes des entreprises et ceux des individus en lien avec leur perception du travail.

3. **Favoriser l'augmentation du taux d'emploi, notamment par la préparation des clientèles éloignées en vue de la reprise économique**

   Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi et d'aide au recrutement.

   Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

4. **Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

   Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.

   Accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie.

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

Analyser le profil des prestataires de l'aide sociale présentant des limitations socioéconomiques et explorer les solutions à mettre en place afin de favoriser leur intégration sociale et professionnelle.

5. Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Poursuivre le développement de la gestion par résultats.

Faire connaître et rendre visibles les mesures, les services et l'information sur le marché du travail produite par la région.

S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État.

Orientation 1 Atténuer les effets du ralentissement économique auprès des travailleurs et des entreprises

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

1.1 Accroître et renforcer notre intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement des compétences.

1.2 Accentuer notre intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail.

L'état actuel de l'économie réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi. Il n'est pas toujours possible d'empêcher les licenciements et les contrecoups d'une économie mondiale en difficulté. Cependant, Emploi-Québec peut intervenir pour atténuer les effets d'une conjoncture difficile et soutenir la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, qu'elles soient prêtes lorsque la reprise sera au rendez-vous.

Malgré la conjoncture défavorable, il ne faut oublier personne autant les nouveaux chômeurs que celles et ceux dont les difficultés vont s'aggraver en raison de la crise. Les entreprises ont besoin de réponses rapides et d'un soutien accru. Elles doivent aussi être encouragées à former leur main-d'œuvre et à la maintenir en emploi. Par des actions favorisant le maintien en emploi par la formation, Emploi-Québec aide les individus, mais également les entreprises à améliorer leur productivité.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

1.1 **Accroître et renforcer notre intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement des compétences.**

1.1.1 Mettre en œuvre la ligne Pro-Emplois, une approche proactive des services offerts aux entreprises par le biais d'une équipe tactique d'intervention régionale.

1.1.2 Intensifier, tel que prévu par le Pacte pour l'emploi Plus, les interventions auprès des entreprises notamment pour celles qui sont aux prises avec un ralentissement de leurs activités par le biais des programmes et mesures *Concertation pour l'emploi, Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)* et *Mesure de formation - employeurs.*

1.2 **Accentuer notre intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur réintégration durable sur le marché du travail.**

1.2.1 Offrir des services d'emploi adaptés aux personnes qui perdront leur emploi en raison de la conjoncture économique et qui courent un risque de chômage de courte durée, tels : des mesures d'accès rapide à l'emploi (*Activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi*) pour celles qui ont toutes les compétences exigées pour occuper un emploi, ou des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises pour répondre aux besoins du marché du travail.

1.2.2 Adapter les services offerts par les comités d'aide aux reclassement dans le cas de licenciements collectifs.

1.2.3 Répondre avec célérité aux personnes admissibles aux nouveaux critères liés au *Programme de soutien aux travailleurs âgés,* au *Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement* et à *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés.*

1.2.4 Bonifier la mesure Subventions salariales ainsi que le soutien du revenu offert pendant la participation des personnes sans emploi à certaines mesures d'Emploi-Québec.

Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

2.1 **Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre présente et future.**

2.2 **Maintenir une approche par territoire, par secteur et par profession.**

2.3 **Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises.**

2.4 **Favoriser l'arrimage entre les besoins et les attentes des entreprises et ceux des individus en lien avec leur perception du travail.**

Avec le vieillissement de la main-d'œuvre et les départs à la retraite qui marqueront le marché du travail des années à venir, la relève de la main-d'œuvre représentera un enjeu de taille pour les entreprises. Comment s'organisent-elles pour faire face à ces changements? Quels sont les secteurs qui risquent d'être les plus touchés? Enfin, malgré la présence d'un nombre élevé de chômeurs, les entreprises font souvent état de difficultés de recrutement ou de manque de main-d'œuvre.

Par ailleurs, dans un monde où la compétition est croissante, où des pays comme la Chine et l'Inde deviennent de plus en plus présents sur l'échiquier économique mondial, où la valeur du dollar ne sert plus de rempart aux entreprises moins productives, l'urgence d'accroître la productivité fait l'unanimité parmi les analystes. Certes, l'amélioration de la productivité passe par des investissements en machinerie et en équipements mais il est largement reconnu qu'une main-d'œuvre qualifiée en constitue un déterminant essentiel. Dans ce contexte, la formation et la gestion des ressources humaines demeurent des champs d'intervention incontournables. Par ailleurs, nos analyses nous indiquent que, quel que soit leur secteur d'activité, les entreprises mentionnent encore dans une forte proportion que la principale cause de leurs difficultés de recrutement est liée aux qualités personnelles des candidats.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

2.1 **Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre présente et future.**

2.1.1 Poursuivre un partenariat actif afin de favoriser la réussite globale des jeunes et la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi.

2.1.2 Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.

2.1.3 Faire la promotion de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds qui s'y rattache et soutenir les entreprises qui voudraient y recourir, tout en favorisant la reconnaissance et le développement des compétences en milieu de travail en lien avec le Pacte pour l'emploi.

2.1.4 Soutenir les compétences de base de la main-d'œuvre en favorisant la formation de base, la formation professionnelle et la formation continue en entreprise, notamment dans les entreprises qui sont aux prises avec un ralentissement de leurs activités.

2.1.5 Promouvoir les regroupements de petites et moyennes entreprises afin de favoriser la formation en milieu de travail.

2.2 **Maintenir une approche par territoire, par secteur et par profession.**

2.2.1 Favoriser la création, le maintien et la stabilisation d'emplois par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou par le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi, et ce, de façon proactive dans des secteurs prédéfinis, notamment ceux qui sont priorisés par le CRPE, qui sont reliés aux quatre créneaux d'excellence de la région, soit le tourisme de villégiature quatre saisons, l'utilisation et la transformation de la forêt mixte (produits à valeur ajoutée, aliments et mets préparés, transport terrestre avancé) et les secteurs de l'aérospatiale, de la santé et du commerce de détail.

2.2.2 Participer et collaborer activement au Plan de soutien à l'intention du secteur forestier.

2.2.3 Mettre en œuvre des actions favorisant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et en suivre l'évolution pour les secteurs repérés par le processus de veille active.

2.2.4 Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution des problèmes liés au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

2.2.5 Collaborer avec la Table métropolitaine de Montréal à la définition de problèmes, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.

2.3 **Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises.**

2.3.1 Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre.

2.3.2 Apporter une attention particulière aux besoins de recrutement des entreprises et proposer de nouvelles approches en matière d'appariement.

2.3.3 Utiliser et faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les clientèles de l'assistance sociale afin d'assurer un volume de travailleuses et de travailleurs suffisant pour pourvoir les emplois disponibles.

2.3.4 Soutenir les petites et moyennes entreprises au niveau de la relève de gestion, notamment les entreprises familiales, afin d'assurer une transition plus harmonieuse qui limitera les risques de fermeture ou de suppression d'emplois.

2.3.5 Poursuivre la collaboration avec les ministères du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour une intervention concertée auprès des entreprises.

2.4 **Favoriser l'arrimage entre les besoins et les attentes des entreprises et ceux des individus en lien avec leur perception du travail.**

2.4.1 Concevoir et réaliser des activités d'information et de formation pour les entreprises sur les attitudes, les comportements et les attentes de la nouvelle génération de travailleurs afin d'aplanir les difficultés de recrutement, de rétention et de relève de la main-d'œuvre.

2.4.2 Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, afin de pallier leurs besoins de main-d'œuvre, d'un plan de relève et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.

2.4.3 Soutenir et sensibiliser les gestionnaires d'entreprises à l'importance d'offrir des services d'accueil à leurs nouveaux employés.

2.4.4 Organiser auprès des employeurs des journées ou des ateliers sous le thème du recrutement et de la rétention de main-d'œuvre.

2.4.5 Maintenir dans nos divers services et mesures un volet traitant des quatre savoirs (savoir, savoir-être, savoir-faire et savoir-agir) de façon à mieux préparer les personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Orientation 3 Favoriser l'augmentation du taux d'emploi, notamment par la préparation des clientèles éloignées en vue de la reprise économique

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

3.1 Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi et d'aide au recrutement.

3.2 Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Les perspectives professionnelles laissent entrevoir que plus de 55 000 emplois seront accessibles d'ici 2013 aux résidents des Laurentides. Toutefois, le bassin de main-d'œuvre pour pourvoir ces postes tend à s'amenuiser. Comment intervenir afin d'en atténuer les effets négatifs? Pour ce faire, il faut, dans un premier temps, placer l'information sur le marché du travail au cœur de nos services. Aussi, année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes à la recherche d'un emploi parviennent à trouver un emploi par elles-mêmes. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information au sujet des offres d'emploi des entreprises et des possibilités qu'offre le marché du travail.

Un nombre significatif de personnes risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. D'autres personnes sont déjà en situation de chômage de longue durée, phénomène qui touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduisant souvent à l'exclusion et à la pauvreté. Nous savons que la scolarité demeure un déterminant fondamental d'intégration sur le marché du travail. Finalement, un grand nombre d'individus sont tributaires de programmes d'assistance sociale et sont absents du marché du travail depuis plusieurs années.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

3.1 Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi et d'aide au recrutement.

3.1.1 Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour les individus prêts à occuper un emploi.

3.1.2 Optimiser la structure d'information sur le marché du travail local et mettre au point des outils de collecte et de diffusion, notamment auprès des collectivités locales et régionales, des jeunes et des personnes immigrantes.

3.1.3 Faire la promotion et le suivi auprès des employeurs, des chercheurs d'emploi et des étudiants des services de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.

3.1.4 Accompagner à la fois les individus et les employeurs dans le processus de placement de la main-d'œuvre tout en favorisant leur appariement.

3.2 **Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

3.2.1 Soutenir, par la formation de base et par l'alphabétisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

3.2.2 Porter une attention particulière à la clientèle qui fait appel à l'aide financière de dernier recours afin de favoriser son insertion en emploi par la valorisation du travail et par la mise en place des initiatives découlant du Pacte pour l'emploi, notamment Démarcheurs d'emploi et Passeport-emploi.

3.2.3 Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins issus des diverses stratégies d'intervention à l'égard de groupes-cibles que sont les jeunes, les femmes, les travailleurs de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les personnes immigrantes et celles qui sont issues des minorités visibles.

3.2.4 Assurer la mise en œuvre de stages pour les jeunes par l'entremise du projet Découvrir et d'équipes tactiques qui leur sont dédiées.

3.2.5 Intensifier, tel que prévu par le Pacte pour l'emploi, les interventions aux mesures *Projet de préparation à l'emploi, Formation de la main-d'œuvre - volet individus* et *Subventions salariales* auprès des clientèles plus éloignées du marché du travail, notamment auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Orientation 4 Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

4.1 **Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies et gérer cette aide avec rigueur et équité.**

4.2 **Accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie.**

4.3 **Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.**

4.4 **Analyser le profil des prestataires de l'aide sociale présentant des limitations socioéconomiques et explorer les solutions à mettre en place afin de favoriser leur intégration sociale et professionnelle.**

L'orientation et les priorités en matière de solidarité sociale s'inscrivent en cohérence et en continuité avec les orientations des services d'emploi et sont dictées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent deux volets : l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie et l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins. Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi.

Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs régionaux et nationaux qui sont d'augmenter le niveau et la qualité de vie des résidentes et des résidents de la région et des communautés où ils vivent et de réduire la pauvreté, notamment par la mise en mouvement des prestataires aptes au travail.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

4.1 **Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies et gérer cette aide avec rigueur et équité.**

4.1.1 Contribuer à réalisation des programmes d'assurance qualité en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle.

4.1.2 Consolider la mise en place du processus de traitement administratif de l'attribution initiale (TAAI).

4.1.3 Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum des activités de conformité pour augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon.

4.1.4 Optimiser le processus de régionalisation du mode de supervision de l'équipe des enquêteurs, du traitement des incohérences détectées lors d'échange d'information avec le ministère du Revenu du Québec (MRQ) et la gestion des dossiers des travailleurs autonomes.

4.1.5 Favoriser l'arrimage entre les agents et les enquêteurs dans l'offre de service du service des enquêtes.

4.1.6 S'assurer d'une gestion efficace des prestations spéciales.

4.2 **Accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie.**

4.2.1 Intensifier l'accompagnement vers l'emploi et en emploi de la clientèle des Programmes d'assistance sociale conformément aux objectifs du Pacte pour l'emploi.

4.2.2 Mettre en place un processus de repérage de la clientèle au moyen du Système interactif de repérage et d'analyse des dossiers (SIRAD) lié aux objectifs des services publics d'emploi et de la solidarité sociale.

4.2.3 Consolider l'approche Ma place au soleil.

4.3 **Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.**

4.3.1 Favoriser le partenariat et la concertation à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

4.3.2 Collaborer aux efforts, notamment de la Conférence régionale des élus (CRÉ) et de la Ville de Saint-Jérôme, visant le développement d'une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté.

4.3.3 Collaborer avec les partenaires concernés à l'implantation de solutions de rechange permettant de desservir principalement les personnes isolées et qui disposent de peu de moyens pour favoriser un meilleur accès à l'emploi et aux mesures et services d'Emploi-Québec.

4.4 **Analyser le profil des prestataires de l'aide sociale présentant des limitations socioéconomiques et explorer les solutions à mettre en place afin de favoriser leur intégration sociale et professionnelle.**

4.4.1 Analyser et décrire le profil et les problèmes rencontrés par la clientèle du Programme d'aide sociale.

4.4.2 Favoriser l'intégration des clientèles ayant des obstacles socioéconomiques à l'emploi, soit en améliorant nos façons de faire, soit en mettant en œuvre de nouvelles approches adaptées aux besoins de ces clientèles.

4.4.3 Contribuer à faciliter le recours aux services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle.

Orientation 5 Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

5.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.

5.2 Faire connaître et rendre visibles les mesures, les services et l'information sur le marché du travail produite par la région.

5.3 S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État.

Emploi-Québec a l'obligation de rendre compte, devant la population, son conseil et le gouvernement, de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité aux citoyens, et ce, au moindre coût. Cette orientation vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

Tout en assurant la continuité du service à la population, nous poursuivrons nos efforts pour consolider l'agence unifiée afin de tirer le maximum du potentiel qu'offre sa nouvelle organisation, notamment en maximisant l'insertion en emploi des clientèles des programmes d'assistance sociale par un meilleur arrimage des dispositifs des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Une attention particulière sera portée au continuum dans lequel doivent s'inscrire ces services.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

5.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.

5.1.1 Produire un rapport annuel de gestion et les programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC) axées sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.

5.1.2 Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décisions au niveau tant stratégique qu'opérationnel.

5.1.3 Assurer une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les

modifications nécessaires à notre offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.

5.2 **Faire connaître et rendre visibles les mesures, les services et l'information sur le marché du travail produite par la région.**

5.2.1 Promouvoir et diffuser les mesures et les services d'Emploi-Québec auprès des collectivités locales et régionales.

5.2.2 Faire connaître la planification et le bilan des réalisations et la planification des CLE à nos principaux partenaires.

5.2.3 Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires en profitant de l'occasion offerte par le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE).

5.3 **S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État.**

5.3.1 Assurer la consolidation de la nouvelle agence en portant une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale ainsi qu'à l'accompagnement des clientèles, y compris les plus éloignées du marché du travail.

5.3.2 Revoir la prestation de services et la lier avec la nouvelle vision organisationnelle du ministère.

5.3.3 Accorder une attention particulière aux ressources humaines, notamment à la santé au travail et à la gestion prévisionnelle des ressources.

5.3.4 Assurer l'offre de service de Services Québec, telle qu'elle est définie dans l'entente de partenariat entre le ministère et ce mandataire de l'État.

LES INITIATIVES DU CONSEIL

UN CONSEIL À L'ÉCOUTE

De par les responsabilités qui sont les siennes, le suivi des orientations et des priorités du présent plan d'action demeure la première préoccupation du Conseil. Par ailleurs, les membres entendent également donner suite aux observations et aux commentaires recueillis lors de la consultation menée auprès des partenaires et du personnel. À cet égard, et pour l'année 2009-2010, les principales préoccupations du Conseil sont :

- ✓ Oeuvrer à la mobilisation et au renforcement du partenariat en vertu du Pacte pour l'emploi;
- ✓ Agir ensemble sur les effets négatifs du décrochage scolaire afin de s'assurer d'une main-d'œuvre qualifiée;
- ✓ Mettre à jour et accroître les mandats de ses groupes de travail en fonction de la période de 2008-2011 que couvre l'actuel plan d'action.

DES GROUPES DE TRAVAIL EN ACTION

Le comité Développement de la main-d'œuvre

Le mandat de ce comité est de fournir des avis au Conseil sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et d'approuver le volet régional du plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail

Le mandat de ce comité est de susciter et de connaître les opinions et les préoccupations de la main-d'œuvre féminine dans la région, de fournir des avis au Conseil sur les problèmes du marché du travail en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail consolidera ses interventions pour favoriser le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. En outre, comme il le fait depuis plusieurs années, le Conseil maintient sa participation au Concours québécois en entrepreneuriat et à celui de *Chapeau, les filles!*

Le comité Planification régionale et partenariat

Le mandat de ce comité est de participer à l'élaboration du plan d'action régional triennal et à sa mise à jour annuelle et de le faire connaître comme un outil favorisant une meilleure connaissance des enjeux liant le marché du travail aux défis sociaux et économiques.

Le comité s'assure de la prise en compte, comme le prévoit la Loi sur le ministère du Développement économique et régional, du volet développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le Plan d'action des Laurentides élaboré par la Conférence régionale des élus.

Le comité voit à explorer de nouvelles avenues de partenariat touchant la qualification de la main-d'œuvre, la main-d'œuvre immigrante, le vieillissement de la main-d'œuvre, la main-d'œuvre féminine, le maintien et la rétention des emplois, le décrochage scolaire et le plan d'aménagement de la formation professionnelle et technique.

Le comité voit à mettre en valeur le Conseil et ses interventions.

Le Conseil ayant la responsabilité et disposant au niveau régional d'un pouvoir d'adaptation des mesures et des services en matière de main-d'œuvre et d'emploi, le comité peut, au besoin, analyser et soumettre au Conseil des propositions en ce sens.

Le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE)

Le mandat de ce comité est de susciter la concertation régionale au moyen d'un plan de travail et la mise sur pied d'activités concertées.

L'organisation d'un événement venant reconnaître les employeurs émérites en matière d'embauche et de gestion des ressources humaines est l'une des activités que le Conseil entend appuyer.

UNE PRÉSENCE DANS LA COLLECTIVITÉ

Que ce soit en lien avec des lois qui le prévoient ou sur la base d'un partenariat à établir, la présence du Conseil est à la fois requise et sollicitée au sein de plusieurs organismes. Ainsi, le Conseil est représenté et actif au sein des conseils d'administration du collège Lionel-Groulx, du cégep de Saint-Jérôme, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), membre du comité régional de la Semaine québécoise des adultes en formation, de la Table métropolitaine pour l'emploi de Montréal, de la Table d'éducation interordres des Laurentides et de la Conférence régionale des élus des Laurentides.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail peuvent se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prises de position ou d'actions.

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

- **Une reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet d'assurer et d'évaluer la qualité des services de l'agence dans la région. Cette évaluation se fait à partir de 20 indicateurs de résultats :**
  - **8 indicateurs pour évaluer l'*accessibilité* de nos services;**
  - **7 indicateurs pour évaluer l'*efficacité* de nos interventions;**
  - **2 indicateurs pour évaluer l'*efficience* de notre prestation de services;**
  - **3 indicateurs pour évaluer la qualité des services de solidarité sociale.**
- **La répartition par CLE des cibles de résultats repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs.**

Emploi-Québec est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions aux diverses réalités du marché du travail régional et local. La reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation se fera selon des indicateurs de résultats portant sur:

- ✓ l'accessibilité à nos services en calculant le nombre de participants desservis. En référence avec le tableau des indicateurs de la page 51, les indicateurs n^{os} 1, 3, 4, 5, 7, 8, 10 et 11 seront utilisés à cet effet;
- ✓ l'efficacité de nos interventions, en évaluant les retombées de nos interventions sur le retour en emploi des participants ou les sorties des prestataires d'aide financière de dernier recours. Les indicateurs n^{os} 2, 6, 9, 12, 13, 14 et i seront alors utilisés;
- ✓ l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au compte de l'assurance-emploi. Les indicateurs n^{os} 15 et 16 en feront état;
- ✓ la qualité des services de solidarité sociale, en matière de délai de traitement des demandes d'aide financière, de ratio des plaintes et de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision. Les indicateurs A, B et C en feront état.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs[7]. Cette façon de faire permet de prendre en compte les particularités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation de nos clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

Le tableau de la page 51 présente les 20 indicateurs en lien avec les résultats obtenus lors de l'année financière 2007-2008 (dernière année terminée), les cibles de résultats 2008-2009 et les cibles préliminaires adoptées pour 2009-2010.

Les investissements supplémentaires générés par le Pacte pour l'emploi PLUS ont eu une incidence sur les indicateurs 1, 2, 7, 8 et 9 dont les cibles ont été revues à la hausse. Le tableau de la page 53 présente la répartition des cibles pour chacun des centres locaux d'emploi.

7. Le lecteur qui désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2009-2010

	Indicateurs ciblés	Résultats 2007-2008	Cibles 2008-2009	Cibles préliminaires 2009-2010
	Indicateurs des services publics d'emploi			
1.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	15 977	15 858	17 061
2.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 275	8 240	9 553
3.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 182	1 934	1 862
4.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	553	503	596
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	4 121	4 681	4 681
6.	Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 745	2 030	2 030
7.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	447	509	609
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	10 881	9 450	9 983
9.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 181	3 731	3 563
10.	Nombre de nouveaux Programmes d'apprentissage en milieu de travail	163	209	230
11.	Proportion des participants aux mesures de longues durées répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	65,7 %	75 %	75 %
12.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	n.d.	52,6%	52,6%
13.	Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	n.d.	43 %	44,7 %
14.	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	n.d.	47,3 %	49 %
15.	Prestations non versées par les programmes d'aide financière suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	6 321 600 $	6 643 700 $	6 644 400 $
16.	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	15 028 175 $	11 460 000 $	13 355 000 $
	Indicateurs des services de solidarité sociale			
A.	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale	8,4 jours	< 10 jours	<10 jours
B.	Ratio des plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	2,1	< 1,85	< 1,85
C.	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	18,4 %	< 21,0 %	< 21,0 %
	Indicateur convergé			
I.	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	3 121	3 402	3 402

Répartition des cibles de résultats par CLE 2009-2010 (incluant le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus)

	CLE Lachute	*CLE Mont-Laurier*	*CLE St-Jérôme*	*CLE Ste-Thérèse*	*CLE Mirabel*	*CLE Ste-Agathe*	*CLE St-Eustache*	*CLE Ste-Adèle*
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 386	1 737	3 789	3 682	856	1 737	2 547	1 327
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	776	972	2 122	2 062	480	972	1 426	743
3. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	155	211	431	371	97	201	269	127
4. **Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes**	13	16	175	132	15	67	103	75
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, **clientèle des programmes d'assistance sociale**	598	551	1 276	756	156	387	634	323
6. Nombre de prestataires **des programmes d'assistance sociale** en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	259	239	554	328	68	168	275	140
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	35	53	101	146	38	64	81	51
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	593	874	2 203	2 253	673	1 183	1 542	662
9. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	212	312	786	804	240	423	550	236
Indicateur des services de solidarité sociale								
A. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours
Indicateur convergé								
I. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	416	376	893	511	106	287	440	373

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2009-2010

Le budget initial du FDMT consenti aux Laurentides	:	***34 059 000 $***

De ce montant, est soustrait par le central:

✓ La part régionale de la Table métropolitaine de Montréal	***210 000*** $

Budget régional de base FDMT	:	***33 849 000 $***

Composé de:

✓ Enveloppe régionale (15 % du budget de base en excluant les CIT)	:	**4 867 050 $**
↳ ententes régionales avec les ressources externes ↳ comité-conseil Jeunes volontaires ↳ intervention sectorielle ↳ entreprises d'insertion et d'entraînement ↳ comité de reclassement à entrée continue ↳ Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ↳ ententes spécifiques avec la CRÉ ↳ réserve régionale		
✓ Enveloppe pour les CLE	:	**27 267 150 $**
✓ Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT)	:	1 714 800 $

S'ajoutent au budget régional de base :

✓ Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	:	435 100 $
✓ Pacte pour l'emploi	:	4 486 300 $
✓ Pacte pour l'emploi Plus	:	7 198 800 $
✓ Pacte pour l'emploi Plus (forêt)	:	264 900 $
✓ Projets économiques d'envergure	:	1 676 337 $
✓ Jeunes en action	:	419 000 $

Budget régional total	:	***48 329 437$***

Sources de financement:

✓ Fonds du Québec	:	9 200 000 $
✓ Compte de l'assurance-emploi	:	39 129 437 $

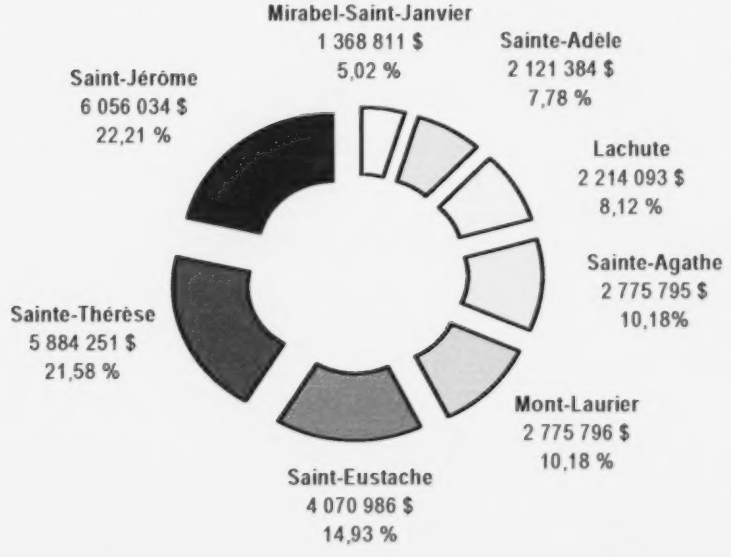
Total	:	***48 329 437$***

Afin de répartir équitablement le budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a appliqué le modèle de répartition « à risque de chômage[8]».

En 2009-2010, le modèle de répartition budgétaire sera appliqué après avoir soustrait du budget initial les sommes pour la part régionale de la Table métropolitaine de Montréal. De plus, comme le montre le tableau de la page précédente, le Conseil a résolu de constituer une enveloppe régionale de 15 % du budget régional de base. Cette marge de manœuvre sera réévaluée trimestriellement et le Conseil aura la latitude pour effectuer certaines modifications et redistribuer les surplus régionaux, si cela est nécessaire.

Les Laurentides disposent pour l'année 2009-2010 d'un Fonds de développement du marché du travail de 48,3 M$, dont près de 4,5 M$ en provenance du Pacte pour l'emploi et 7,5 M$ du Pacte pour l'emploi PLUS.

Répartition par CLE du FDMT pour 2009-2010



8. Le lecteur qui désire des précisions ou plus d'information sur ce modèle est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.

Répartition du budget régional du Fonds de développement du marché du travail par sources de financement 2009-2010

ENVELOPPES BUDGÉTAIRES	POIDS RELATIF	BUDGET TOTAL	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI
Lachute	8,12 %	2 214 093 $	124 641 $	2 089 452 $
Mont-Laurier	10,18 %	2 775 796 $	153 421 $	2 622 375 $
Saint-Jérôme	22,21 %	6 056 034 $	263 179 $	5 792 855 $
Sainte-Thérèse	21,58 %	5 884 251 $	195 989 $	5 688 262 $
Mirabel / Saint-Janvier	5,02 %	1 368 811 $	30 312 $	1 338 499 $
Sainte-Agathe	10,18 %	2 775 795 $	107 241 $	2 668 554 $
Saint-Eustache	14,93 %	4 070 986 $	136 350 $	3 934 636 $
Sainte-Adèle	7,78 %	2 121 384 $	83 167 $	2 038 217 $
Enveloppe pour les CLE	100 %	27 267 150 $	1 094 300 $	26 172 850 $
Enveloppe régionale	-	4 867 050 $	1 485 600 $	3 381 450 $
Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées	-	1 714 800 $	1 714 800 $	-
BUDGET RÉGIONAL DE BASE		**33 849 000 $**	**4 294 700 $**	**29 554 300$**
Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	-	435 100 $	-	435 100 $
Pacte pour l'emploi		4 486 300 $	4 486 300 $	-
Pacte pour l'emploi Plus		7 198 800 $	-	7 198 800 $
Pacte pour l'emploi Plus (forêt)		264 900 $	-	264 900 $
Projets économiques d'envergure	-	1 676 337 $	-	1 676 337 $
Jeunes en action	-	419 000 $	419 000 $	-
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		**48 329 437 $**	**9 200 000 $**	**39 129 437 $**

ANNEXES

COORDONNÉES DES MEMBRES DU COMITÉ RÉGIONAL DU PACTE POUR L'EMPLOI (CRPE)

ALLAIRE, LISE Directrice générale Commission scolaire de la Rivière-du-Nord Saint-Jérôme	CARRIERE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute	DUBÉ, GILLES Directeur Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) Saint-Jérôme
DUMOUCHEL, JOHANNE Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute	DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	GAUTHIER, STÉPHANE Directeur Défi-Emploi Antoine-Labelle Mont-Laurier
LACHANCE, DENISE Directrice régionale Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation (MAMR) Saint-Jérôme	LANGLOIS, LAURAINE Directrice régionale Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) Laval, Laurentides, Lanaudière Sainte-Thérèse	LAURIN, MONIQUE, présidente Présidente CRPMT Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LE GAL, NADINE Directrice régionale Pôle universitaire des Basses-Laurentides Sainte-Thérèse	PILON, LOUIS Conseiller stratégique en développement Conférence régionale des élus (CRÉ) des Laurentides Saint-Jérôme	TESSIER, SERGE Directeur général Cégep de Saint-Jérôme Saint-Jérôme
TÉTREAULT, SERGE Directeur régional immigration Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) Laval, Laurentides, Lanaudière	PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Laurentides Saint-Jérôme	

Emploi-Québec Laurentides		
NADEAU, Pierre Directeur Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises Emploi-Québec Laurentides Saint-Jérôme	DUCHESNE, DENYS Attaché de direction Direction régionale Emploi-Québec Laurentides Saint-Jérôme	SAUMURE, ALAIN Agent de recherche Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises Emploi-Québec Laurentides Saint-Jérôme

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	BEAULIEU, ALANA Directrice des ressources humaines Quadco équipement inc. Saint-Eustache	ALLAIRE, LISE Directrice générale Commission scolaire de la Rivière-du-Nord Saint-Jérôme
GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute	BEAUREGARD, GASTON Enseignant Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
JETTÉ, LOUISE Présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	DUGRÉ, ÉRIC Directeur général Promutuel Deux-Montagne Mirabel	DUMOUCHEL, JOHANNE Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute
LACELLE, CLAUDETTE Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	PELLETIER, ANNIE Directrice des ressources humaines RDC Contrôle limitée Blainville	GAUTHIER, STÉPHANE, vice-président Directeur Défi-Emploi Antoine-Labelle Mont-Laurier
LACHAPELLE, JULIE Deuxième vice-présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	PARENT, MIKE Directeur général adjoint Paccar Sainte-Thérèse	LAURIN, MONIQUE, présidente Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels (FTQ) Blainville	LEBLANC, VÉRONIQUE Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville Saint-Thérèse	TESSIER, SERGE Directeur général Cégep de St-Jérôme Saint-Jérôme

Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
LACHANCE, DENISE Directrice régionale MAMROT Saint-Jérôme	LANGLOIS, LAURAINE Directrice régionale MELS Laval, Laurentides, Lanaudière	DUBÉ, GILLES Directeur MDEIE Saint-Jérôme	TÉTREAULT, SERGE Directeur régional immigration MICC Laval, Laurentides, Lanaudière
Membre d'office et secrétaire du Conseil			
PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme			

Direction régionale
55, rue Castonguay, 2e étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 2H9
Tél. : 450 569-7575
1 800 561-2687

CLE Saint-Jérôme
85, rue De Martigny Ouest, 1er étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. : 450 569-3075
1 800 561-0692

CLE Sainte-Thérèse
100, boulevard Ducharme, bur. 120
Sainte-Thérèse (Québec)
J7E 4R6
Tél. : 450 435-3667

CLE Saint-Eustache
367, boulevard Arthur-Sauvé, bur. 247
Saint-Eustache (Québec)
J7P 2B1
Tél. : 450 472-2311

CLE Sainte-Agathe
26, boulevard Morin
Sainte-Agathe (Québec)
J8C 2V6
Tél. : 819 326-5861
1 800 567-8334

CLE Mirabel – Saint-Janvier
13479, boulevard Curé-Labelle, bur. 205
Mirabel, Saint-Janvier (Québec)
J7J 1H1
Tél. : 450 979-2313

CLE Sainte-Adèle
400, boulevard Ste-Adèle
Sainte-Adèle (Québec
J8B 2N2
Tél. : 450 229-6560
1 800 363-7011

CLE Lachute
505, avenue Béthanie, bur. 303
Lachute (Québec)
J8H 4A6
Tél. : 450 562-8533
1 800 263-2732

CLE Mont-Laurier
585, rue Hébert
Mont-Laurier (Québec)
J9L 2X4
Tél. : 819 623-4610
1 800 567-4562

Emploi Québec